

I  
- - -  
U  
- - -  
A  
- - -  
V

Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**Relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia**  
**per il 2025**

**la delegazione di parte pubblica**

nella persona del Rettore

prof. Benno Albrecht .....

e del Direttore Generale

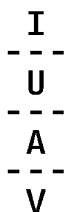
dott. Alberto Domenicali .....

**e la delegazione di parte sindacale**

FLC - CGIL.....

CUB - Università.....

Preso atto che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 26 novembre 2025 ha deliberato la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia per l'anno 2025, già sottoscritto dalle parti e che l'ipotesi medesima è stata positivamente certificata dal Collegio dei Revisori dei conti in data 24 novembre 2025, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato CCI.



Università Iuav di Venezia

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

**Indice:**

Norme generali

Campo di applicazione e durata Art. 1

Procedure di ratifica Art. 2

Telelavoro Art. 3

Criteri generali di incentivazione Art. 4

Ripartizione delle risorse art. 120 CCNL 2019 Art. 5

Ripartizione delle risorse art. 122 CCNL 2019 Art. 6

Indennità accessoria mensile Art. 7

Indennità di responsabilità Art. 8

Differenziazione premi individuali Art. 9

Progressioni economiche orizzontali Art. 10

Riduzione della quota di produttività e di risultato Art. 11

Straordinario Art. 12

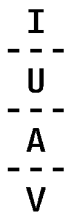
Formazione Art. 13

Turni e reperibilità Art. 14

Welfare Art. 15

Applicazioni contrattuali Art. 16

Disposizioni generali Art. 17



Università Iuav di Venezia

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

visto il CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021, siglato in data 18 gennaio 2024

visto il protocollo d'intesa sul telelavoro registrato al n. rep. 1906/2024 prot. n. 94326 del 18/11/2024

visto il protocollo d'intesa sui criteri generali per l'attivazione del piano di welfare integrativo di Ateneo registrato al n. rep. 1409 prot. n. 85427 del 24/09/2025

visto l'Ipotesi di accordo relativo ai criteri di distribuzione delle risorse incrementalì per la valorizzazione del PTA di cui all'art. 1 comma 297, lett.b) della Legge 234/2021 per l'anno 2025 registrato al n. rep. 1410 prot. n. 85429 del 24/09/2025

visto il verbale del 22 settembre 2025 del Collegio dei Revisori dei conti che esprime parere favorevole alla nuova costituzione del fondo 2025

visto il verbale del 27 ottobre 2025 del Collegio dei Revisori dei conti che esprime parere favorevole all'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 1 c. 832 della L. 207/2024 (legge di bilancio 2025) che prevede la possibilità di incrementare i fondi per il trattamento accessorio a valere sui punti organico ordinari, superando il limite del 2016, e certifica la nuova costituzione del fondo 2025

#### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente C.C.I. dispone sulle materie così come previste dal CCNL vigente.
2. Le premesse richiamate nel presente Contratto Collettivo Integrativo, in seguito C.C.I., ne costituiscono parte integrante e sostanziale e hanno, ad ogni effetto, valore di accordo.
3. Il presente contratto integrativo ha validità per l'anno 2025, per il quale si procederà con la determinazione della distribuzione delle risorse sulla base del fondo certificato dal collegio dei revisori dei conti.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

#### **Art. 2**

##### **Procedure di ratifica**

1. L'ipotesi di C.C.I. siglato dalle delegazioni viene confermato sulla base dei seguenti atti:
  - controllo da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 40-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - autorizzazione del Consiglio di amministrazione al Presidente della delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Collegio;
  - approvazione da parte dell'Assemblea del personale tecnico e amministrativo;
  - sottoscrizione definitiva del C.C.I. da parte delle delegazioni.
2. Il testo sottoscritto viene trasmesso all'ARAN.

#### **Art. 3**

##### **Telelavoro**

Per il 2025 le parti concordano di sottoscrivere apposito protocollo d'intesa citato in premessa.

#### **Art. 4**

##### **Criteri generali di incentivazione**

1. Il sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni e in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano Integrato, elaborato dall'Ateneo ai sensi del Decreto legislativo 150/2009 e delle indicazioni dell'ANVUR.
2. La valutazione del personale viene esercitata esclusivamente dai dirigenti di area, responsabili di divisione e di servizio e comunque dal personale appositamente delegato ai sensi del comma 1 bis dell'art.17 del Dlgs 165/2001. Gli esiti della valutazione sono resi pubblici nel rispetto della normativa sulla

trasparenza (D.lgs. 33/2013) e sulla tutela dei dati personali (D.lgs. 196/2003) nella sezione del web di ateneo appositamente predisposta.

3. Nella TABELLA B sono indicate le percentuali di distribuzione delle risorse destinate alla produttività individuale sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2025.

#### Art. 5

##### Ripartizione delle risorse art. 120 CCNL 2019

1. Ai sensi dell'art. 120, comma 1, del CCNL vigente sono disponibili alla contrattazione le risorse confluite nel "Fondo risorse decentrate" al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale di Area dei funzionari relative all'anno precedente, e all'indennità accessoria mensile.

La ripartizione delle risorse economiche tra i vari istituti previsti è stabilita, per quanto riguarda le risorse per l'anno 2025 secondo la TABELLA A allegata al presente C.C.I.

2. Gli importi destinati al Fondo risorse decentrate per l'Area dei funzionari e l'Area dei collaboratori sono allegati al presente C.C.I., a seguito di certificazione dei Fondi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti

3. Le parti stabiliscono inoltre di destinare la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119 c.2 (risorse variabili) ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale e alle indennità di rischio e reperibilità. Almeno il 30% di questa parte verrà destinata alla performance organizzativa.

4. Per il 2025 la quota massima di produttività (individuale e collettiva) è fissata in € 900 a.l.

5. Ai sensi dell'art. 109 c. 11 del CCNL 2019 i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. L'importo minimo delle indennità di responsabilità non potrà essere inferiore al doppio di quanto assegnato per la produttività (individuale e collettiva)

#### Art. 6

##### Ripartizione delle risorse art. 122 CCNL 2019

1. Gli importi destinati al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per l'Area delle Elevate professionalità sono indicate nella TABELLA A allegata al presente C.C.I.

2. Le posizioni organizzative sono articolate in tre fasce, suddivise in più classi, come da tabella sotto riportata, sulla base della pesatura effettuata dalla direzione generale. Con decreto del direttore generale, viene definito l'importo di ciascuna classe entro la capienza del fondo.

FASCIA	classe
I	17
	16
II	15
	14
	13
III	12
	11
	10

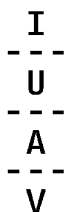
3. Al personale senza incarico viene attribuito l'importo minimo contrattuale nazionale pari a € 3.099,00.

4. La quota di accessorio relativa all'indennità di risultato sarà definita per differenza tra il fondo Elevate Professionalità e la parte dello stesso utilizzata per le indennità di posizione. Il risultato non potrà comunque essere inferiore al 10% dell'indennità di posizione.

5. Gli incarichi attribuiti al personale di Area delle Elevate professionalità hanno durata annuale.

6. Il numero di posizioni e/o di percettori associati e l'importo dell'indennità di posizione saranno coerenti con le variazioni del fondo disponibile.

7. Le retribuzioni di risultato saranno legate alla valutazione delle prestazioni secondo la TABELLA D. In caso di valutazione positiva, la retribuzione di risultato sarà compresa tra il 10% e il 30%, secondo quanto previsto dal comma 11 dell'art. 88 del CCNL 2019 ed eventualmente ridotta in maniera proporzionale.



8. Ai sensi dell'art. 88 del CCNL 2019, a seguito di valutazione delle prestazioni non positiva l'incarico sarà revocato.

#### **Art. 7**

##### **Indennità accessoria mensile**

1. Al personale di Area dei Funzionari e di Area dei Collaboratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, per il 2025 verrà liquidata mensilmente, di norma, una indennità accessoria (IAM) pari a € 600,00, fatto salvo quanto previsto all'art. 10 del presente contratto.
2. L'indennità accessoria mensile di cui all'art. 120 c.5 del CCNL 2019 è erogata in 12 mensilità al personale di Area dei Funzionari e di Area dei Collaboratori. Le mensilità di novembre e dicembre sono liquidate a seguito di valutazione positiva delle prestazioni.

#### **Art. 8**

##### **Indennità di responsabilità**

1. Le parti concordano di erogare l'indennità di responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 87 e 117 del CCNL 2019.
2. Le posizioni organizzative sono articolate in tre fasce suddivise in più classi. Il posizionamento all'interno della fascia avviene sulla base della pesatura delle posizioni organizzative e l'importo correlato è definito in relazione alla capienza del fondo e alla classe, come indicato all'art.6, comma 2 del presente contratto. Annualmente, in caso di capienza del fondo, con apposito protocollo, potrà essere attribuita una percentuale di maggiorazione sull'importo previsto per ciascuna classe.
3. L'amministrazione si impegna a erogare un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, a tutto il personale cui è attribuito un incarico di responsabilità o di funzione specialistica, a seguito dei provvedimenti di organizzazione adottati.  
L'indennità è definita sulla base della pesatura del sistema di job evaluation in essere, il cui importo è compreso tra un minimo di € 1.033,00 e un massimo di € 7.000,00 per il personale dell'Area dei Funzionari e fino a €3.000 per il personale di Area dei Collaboratori.
4. L'indennità verrà corrisposta mensilmente salvo un terzo, che sarà corrisposta a seguito di valutazione positiva delle prestazioni e proporzionalmente alla valutazione stessa, secondo le modalità indicate nella TABELLA C.
5. L'incarico assegnato potrà essere revocato a seguito di modifiche organizzative o di valutazione non positiva.
6. Il dipendente che percepisce l'indennità di cui al presente articolo non partecipa alla distribuzione delle risorse legate alla produttività.
7. Gli incarichi attribuiti al personale di Area dei Funzionari e di Area dei Collaboratori hanno durata annuale e possono prevedere una rotazione in base a quanto stabilito nel Piano Anticorruzione di Ateneo.

#### **Art. 9**

##### **Differenziazione premi individuali**

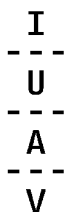
1. Ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019 le parti concordano di destinare ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione dei premi individuali in aggiunta alla quota attribuita al personale valutato positivamente nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. I premi a cui verrà applicata tale maggiorazione sono i seguenti:
  - produttività individuale
  - quota 1/3 indennità di responsabilità
  - retribuzione di risultato.
3. Le parti definiscono che la quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita tale maggiorazione è pari al 2% del personale valutato positivamente per ciascuna tipologia di premio.

#### **Art. 10**

##### **Progressioni economiche orizzontali**

1. Per il 2025 le parti si impegnano a procedere con le progressioni economiche orizzontali e di destinare a tale istituto le risorse di seguito elencate, finanziate da risorse di carattere stabile quali per esempio il differenziale di posizione economica del personale cessato nell'anno precedente:

Area	importo
Area Elevate Professionalità	6.600,00 pari a 3 posizioni



Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

Area Funzionari	24.800,00 pari a 16 posizioni
Area Collaboratori	33.750,00 pari a 25 posizioni

A tal fine l'Amministrazione ha integrato il fondo accessorio con le risorse fisse previste dall'art. 1 co. 832 l. 207/2024 (Legge di bilancio 2025) che prevede la possibilità di incrementare i fondi per il trattamento accessorio a valere sui punti organico ordinari.

2. Le parti convengono che:

per il personale di Area dei Funzionari e dei Collaboratori:

- vengano salvaguardate le indennità di responsabilità e funzione specialistica secondo quanto stabilito nel decreto di valorizzazione economica per l'anno 2025
- venga assicurata una quota di produttività (individuale e collettiva) che garantisca un adeguato riconoscimento dell'esito della valutazione della performance, se pur in deroga al principio che la quota non sia inferiore a un terzo del fondo disponibile stabilito nei precedenti contratti integrativi
- la quota di accessorio destinata all'indennità accessoria mensile preveda la seguente corresponsione:
  - il personale che non risulterà assegnatario della PEO avrà una quota annuale di IAM pari a 12 mensilità (euro 600 annui), fermo restando quanto previsto all'art. 7 c.2 del presente contratto;
  - il personale che risulterà assegnatario della PEO avrà una quota annuale di IAM nei limiti di capienza della predetta quota all'interno del fondo salario accessorio.

per il personale di area delle Elevate professionalità:

- vengano salvaguardate le indennità di posizione secondo quanto stabilito nel decreto di valorizzazione economica per l'anno 2025
- venga assicurata una quota di risultato che garantisca un adeguato riconoscimento dell'esito della valutazione della performance, applicando quanto previsto dall'art.6 c.7 del presente contratto.

I bandi per le progressioni economiche prevedranno i seguenti requisiti di ammissione:

possono partecipare i dipendenti Iuav con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di area dei Funzionari, dei Collaboratori e delle elevate professionalità, con i seguenti requisiti:

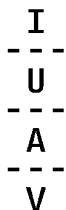
- essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Università Iuav di Venezia al 1° gennaio 2025
- non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica
- assenza, negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 c. 3 lett. G del CCNL, al rimprovero scritto
- Il personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento che non abbia mai effettuato una progressione economica nell'area professionale/categoria di appartenenza, può partecipare alla procedura a condizione che abbia almeno tre anni di servizio a tempo indeterminato/determinato senza soluzione di continuità nella medesima area professionale/categoria

Per il personale in servizio al 1° gennaio 2025 che non abbia mai effettuato una progressione economica nell'area professionale/categoria, concorre alla definizione dei 3 anni di anzianità anche il rapporto di lavoro svolto a tempo determinato presso Iuav o altro Ateneo, purché si collochi nel complesso senza soluzione di continuità con l'assunzione a tempo indeterminato.

Nei soli casi di mobilità di comparto e intercomparto è considerato periodo utile per il raggiungimento del requisito di accesso dei tre anni di servizio anche il servizio prestato a tempo indeterminato presso altre Università o Pubbliche amministrazioni, computato a decorrere dalla data dell'ultimo inquadramento economico. Sono esclusi i periodi di assenza che interrompano la maturazione dell'anzianità di servizio.

La selezione, tra chi è in possesso dei requisiti di ammissione, avverrà sulla base dei criteri previsti dal contratto collettivo nazionale 2019 all'art. 86 comma 2, lett. d) in particolare:

- a) media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni (2022,2023,2024)
- b) esperienza professionale maturata (dall'ultimo passaggio) Anzianità di servizio nell'Area a tempo indeterminato dall'ultima progressione economica; è valutata anche l'anzianità a tempo determinato in Iuav, limitatamente al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore a quella iniziale



Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

- c) Eventuali ulteriori criteri correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi:
- partecipazione in qualità di commissario o segretario/a nei concorsi pubblici del PTA per Iuav non retribuiti
  - vigilanze non retribuite (2022,2023,2024)
  - partecipazione a squadre di emergenza non retribuite (2022,2023,2024)
  - incarichi di responsabilità ad interim (per periodi uguali o maggiori a 6 mesi) non retribuiti

Ai criteri verranno attribuiti i seguenti punteggi (su 30)

Per l'area dei collaboratori pari alle seguenti percentuali: a) 50%, b) 40% c) 10%:

Per l'area dei funzionari e delle elevate professionalità pari alle seguenti percentuali: a) 40%, b) 40%, c) 20%

<b>criteri</b>	<b>Collaboratori</b>	<b>Funzionari</b>	<b>Elevate Professionalità</b>
a) media valutazioni individuali	15	12	12
b) Esperienza professionale	12	12	12
c) ulteriori criteri	3	6	6
	30	30	30

3. Le parti concordano di attribuire un punteggio aggiuntivo nella misura del 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri b) e c) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area da più di 6 anni secondo quanto previsto all'art. 86 c. 2 lett.f) del CCNL.

In caso di parità verrà seguito il criterio di maggior anzianità di servizio nell'Area /categoria di inquadramento e in subordine la minore età anagrafica.

#### **Art. 11**

##### **Riduzione della quota di produttività e di risultato**

1. Il personale che nel corso dell'anno 2025 ha percepito compensi derivanti da proventi conto terzi, da gettoni di presenza a commissioni, da attività di docenza per formazione interna per il disposto dell'art. 92 del d.lgs 163/2006 e s.m.i. per incentivi tecnici determinati dal regolamento di Ateneo per gli incentivi e le funzioni tecniche, per compensi aggiuntivi derivanti dal regolamento di Ateneo per la premialità e i compensi aggiuntivi, per importi superiori a 1.000,00 euro (lordo percipiente), vedrà ridotta, fino ad esaurimento, la rispettiva quota complessiva di produttività individuale e collettiva (per l'Area dei Funzionari e l'Area dei Collaboratori) e la quota di risultato (per l'Area Elevate professionalità) salvaguardando il risultato minimo del 10% per il personale di Area Elevate professionalità, così come stabilito dal CCNL.

#### **Art. 12**

##### **Straordinario**

1. Le parti concordano di ripartire le risorse per il lavoro straordinario tra le strutture con una prima assegnazione dello straordinario 2024 per ciascuna Area, pari al 45% del monte ore totale previsto. La restante assegnazione avverrà sulla base della presentazione di richieste motivate, mettendo a disposizione della Direzione Generale una quota di risorse pari al 10% del monte ore totali per impreviste e improvvise esigenze di Ateneo.

#### **Art. 13**

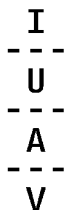
##### **Formazione**

1. All'inizio di ogni anno la Direzione si impegna a comunicare alla RSU il piano della formazione, che potrà avere anche valenza triennale, secondo i principi dettati dall'art. 54 del CCNL 2009. Nel piano verranno evidenziati i criteri che caratterizzeranno la ripartizione delle attività negli ambiti formativi già attivi (formazione organizzativa, formazione specialistica). Con informazione successiva, entro febbraio dell'anno successivo, verrà data comunicazione delle attività svolte con i dati e secondo le modalità già in uso.

#### **Art. 14**

##### **Turni e reperibilità**

1. Ai sensi dell'art. 120 c. 2 lett. c) una quota del fondo accessorio del personale di Area dei Funzionari e di Area dei Collaboratori viene riservata per la retribuzione del personale che offre la propria disponibilità a far parte delle squadre di emergenza e di primo soccorso in occasione di eventi dell'Ateneo che si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro, con una retribuzione pari a €50,00 (lordo percipiente) a prestazione.



Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

#### **Art. 15**

##### **Welfare**

1. Le parti concordano di distribuire la quota derivante dagli accantonamenti delle attività commerciali, finalizzata alle attività di welfare del personale tecnico amministrativo dell'anno 2025, secondo i criteri stabiliti nell'accordo citato in premessa

#### **Art. 16**

##### **Applicazioni contrattuali**

1. Ai sensi dell'art. 81 c.3 lett.t) del CCNL, le parti concordano di definire i criteri di ripartizione del 50% delle risorse di cui all'art. 1, c. 297, lett. b) della L. 234/2021, in ragione della performance complessiva di ciascun dipendente e differenziato in base all'area professionale di appartenenza, dal 2025 secondo le modalità stabilite con apposito accordo citato in premessa e che diventa parte integrante del presente contratto.

#### **Art. 17**

##### **Disposizioni generali**

1. Il presente accordo potrà essere oggetto di revisione in caso di variazioni normative o di approvazione di nuovi contratti collettivi che impongano cambiamenti nelle disposizioni attuative o nelle risorse da destinare alle voci previste dal presente CCI.



TABELLA A

**RIPARTIZIONE DELLE RISORSE  
ANNO 2025**

<b>Istituto</b>	<b>Ripartizione istituti</b>
Indennità Accessoria Mensile	€ 111.600,00
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 58.550,00
Indennità di Responsabilità	€ 150.000,00
Produttività	€ 131.324,54
<i>di cui produttività individuale (80%)</i>	<i>€ 105.059,63</i>
<i>di cui produttività collettiva (20%)</i>	<i>€ 26.264,91</i>
Turni o disagi o reperibilità	€ 3.000,00
<b>Totale fondo Aree Funzionari e Collaboratori</b>	<b>€ 454.474,54</b>
Retr. Posiz. risultato EP	€ 239.215,86
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 6.600,00
<b>Totale fondo EP</b>	<b>€ 245.815,86</b>
<b>Totale fondi accessori</b>	<b>€ 700.290,40</b>

**TABELLA B  
DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

<b>Valutazione delle prestazioni</b>	<b>Indennità di produttività individuale spettante:</b>
Da 0 a 59,99	Nessuna indennità
Da 60 a 69,99	70%
Da 70 a 79,99	80%
Da 80 a 94,99	95%
Da 95 a 100	100%

**TABELLA C  
DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' LEGATA  
ALLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

<b>Valutazione delle prestazioni</b>	<b>Quota dell'Indennità di Responsabilità legata alla valutazione delle prestazioni:</b>
Da 0 a 59,99	Nessuna indennità
Da 60 a 69,99	70%
Da 70 a 79,99	80%
Da 80 a 94,99	95%
Da 95 a 100	100%

**TABELLA D**  
**DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**  
**PER IL PERSONALE DI AREA EP**

<b>Valutazione delle prestazioni</b>	<b>Quota dell'Indennità di Risultato:</b>
Da 0 a 59,99	Nessuna indennità
Da 60 a 100	Da 33,34% a 100%, proporzionalmente alla valutazione delle prestazioni e all'ammontare disponibile sul fondo di cui all'art. 122 del CCNL vigente